



Hoe ziet een Management Development-traject eruit?

Op deze vraag is niet echt één antwoord te geven. Elk leertraject, en dus ook elk Management Development-traject, is maatwerk, omdat elke leervraag, elke organisatie en elke doelgroep ook bij elk traject anders zijn. Om toch een beeld te verkrijgen van een MD-traject, hebben we onze werkwijze en voorbeeld-modules op een rij gezet.

Doelgroep van een MD-traject

Hoewel de specifieke kenmerken van de doelgroepen van een MD-traject erg uiteen kunnen lopen, kan de groep grofweg worden opgesplitst in:

1. Beginnende leidinggevenden zonder managementervaring (in de zorg)
2. Ervaren leidinggevenden in de zorg die op zoek zijn naar verdieping.

Van leidinggevenden in de zorg wordt veel kennis en vaardigheden gevraagd. Niet alleen moeten zij feeling met en (enige) kennis van de zorg hebben, maar ook van de bedrijfsvoering. Ook moeten zij beschikken over de juiste leiderschaps-vaardigheden. Daarnaast speelt de specifieke Nederlandse zorgcultuur een belangrijke rol bij het vormgeven aan de rol van leidinggevende in de zorg.



Basis leggen met een intake

Zoals gezegd is elk leertraject maatwerk. De manier waarop wij vormgeven aan een leertraject wordt daar dan ook door gekenmerkt. We brengen de leerbehoefte en het traject in kaart met behulp van een intake op basis van de Q-Leerformule: onze visie op leren en ontwikkelen. De Q-Leerformule (zie afbeelding) is gebaseerd op onze praktijkervaring in combinatie met de belangrijkste leertheorieën en heeft een optimaal leereffect en borging in de praktijk tot doel. Hiermee zetten we gezamenlijk het raamwerk van het leertraject neer.

Vanuit deze intake bepalen we vervolgens de opbouw van het traject. Dit traject kan ontstaan rondom één ontwikkelthema voor de hele groep of uit een combinatie van verschillende leermodules. Hieronder geven we hier een aantal voorbeelden van.

Leermodules

Hieronder geven we per doelgroep een aantal modules weer waar onze klanten vaak behoefte aan hebben binnen het MD-traject. Vanuit de intake bepalen we met jullie welke modules aansluiten op de ontwikkelvraag, hoe lang elke module duurt en wat de verhouding wordt tussen trainingsmomenten, praktijkopdrachten en coaching. Dit is immers afhankelijk van de specifieke doelen en wensen van jullie organisatie en de leidinggevenden.

Beginnende leidinggevenden

Beginnende leidinggevenden hebben vaak de behoefte aan enkele basismodules die hen verder helpen in hun dagelijkse praktijk. Ervaren leidinggevenden zoeken verdieping in bijvoorbeeld vraagstukken zoals duurzame inzetbaarheid en innovatie.

Module Situationeel leiderschap

Leidinggevenden leren de eigen leiderschapsstijl kennen, de benodigde leiderschapsstijl(en) voor het aansturen van hun teams en ontdekken hoe zij hun rol in nog krachtiger vorm kunnen geven.

Module Teamontwikkeling

Leidinggevenden krijgen inzicht in hun team: hoe functioneert het team, waar ligt hun kracht en hoe hierbij aan te sluiten met de leiderschapsstijl?

Module Bedrijfsvoering

Hoe zit de zorgorganisatie in elkaar? Hoe lopen besluitvormingsprocessen en hoe ga je om met medezeggenschap? Kortom, wat komt er allemaal kijken bij het besturen van een zorgorganisatie?

Module Financieel management

Leidinggevenden worden bijna dagelijks geconfronteerd met financiële termen en bedrijfseconomische kwesties. Zij leren over de P&C-cyclus, kostenstructuur en hoe te sturen op cijfers.

Module Projectmanagement

Leidinggevenden leren een project professioneel aan te pakken, hoe te beginnen en waar rekening mee te houden. Ook is er veel aandacht voor borging.

Module Verandermanagement

Een verandering doorvoeren is misschien wel een van de moeilijkste taken van een leidinggevende. Belangrijke elementen van verandermanagement (o.a. model van Knoster), draagvlak creëren en omgaan met weerstand staan centraal.

Module Kwaliteit & Veiligheid

Leidinggevenden hebben een belangrijke rol in het continu werken aan de kwaliteit en veiligheid van de zorg en dienstverlening. Zij leren over de belangrijkste ontwikkelingen op dit gebied, hun rol hierin en hoe hier effectief vorm aan te geven.

Module Capaciteitsmanagement

Inzicht in de kernprocessen van de zorgorganisatie en hoe deze met elkaar in verbinding staan, is essentieel om processen slimmer en sneller te kunnen inrichten. Onderwerpen als (integraal) capaciteitsmanagement, zorgpaden en procesoptimalisatie komen aan bod.

Module HRM

Als leidinggevende faciliteer je de ontwikkeling van medewerkers en moet je verschillende HR-instrumenten kunnen inzetten. Wat wordt er van de leidinggevende verwacht op het gebied van HR en welke handvatten en/of interne samenwerkingen zijn hiervoor beschikbaar?

Ervaren leidinggevenden

Het programma voor ervaren leidinggevenden bestaat vaak uit een vervolg op de modules hiernaast. Daarnaast zijn er verschillende extra onderwerpen op te sommen die aan bod kunnen komen.

Module Het team naar meer zelfstandigheid

Als leidinggevende wil je dat het team zoveel mogelijk zelfstandig kan werken. Dit vraagt een bepaalde rol van jou als leidinggevende en het team heeft duidelijke kaders nodig waarbinnen het kan opereren.

Module Innovatiemanagement

Je zit vol met vernieuwende ideeën, maar krijgt deze nog niet voldoende van de grond. Innovaties, van klein tot groot, zijn essentieel om kwalitatieve, betaalbare en doelmatige zorg te blijven realiseren. Met de juiste handvatten kun je jouw plannen tot een duurzaam succes in de praktijk maken.

Module Stuurinformatie

Om de afdelings- en organisatiedoelen te kunnen realiseren, is sturing op basis van behaalde resultaten noodzakelijk. Vaak hebben zij wel veel data en informatie tot hun beschikking, maar weten zij niet altijd hoe deze gegevens te interpreteren. In deze module leren leidinggevenden welke stappen zij (samen met het team) kunnen nemen om de grip te behouden of terug te krijgen.

Module Timemanagement

Het lukt je maar niet om je tijd goed in te delen en streeft naar een betere werk/privé-balans. Tijdens de training gaan we in op methoden voor timemanagement en maken we een persoonlijke analyse op de mogelijkheden om jouw tijd beter in te kunnen delen.

Module Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid, levensfasebeleid, flexibilisering: het zijn thema's die in theorie heel mooi zijn, maar wat is jouw visie en die van de organisatie hierop? Hoe ga je het gesprek aan en hoe zorg je ervoor dat medewerkers gemotiveerd zijn en blijven?

Opbouw

Naast de inhoud van de leermodules geven we samen, op basis van de intake, ook invulling aan de opbouw van het leertraject. Ook dit is weer afhankelijk van de specifieke wensen en doelen van jullie organisatie, maar in de basis kan je aan een onderstaande opbouw denken.

Start

Interviews Met de leidinggevenden & eventuele andere betrokkenen
We bespreken o.a. individuele ontwikkeldoelen

Kick-off
bv. bijeenkomst, Serious game, online, groepsopdracht

Trainingsmoment per module eventueel met interne of externe spreker

1-op-1 Coaching

Praktijkopdracht

Werken aan persoonlijk actieplan

Intervisie-bijeenkomst: leren met en van elkaar

Tools voor borging
Evaluatie & vooruitblik naar de toekomst

Meer informatie?